

先日、上野の国立西洋美術館でクロード・モネの絵画展を見てきました。モネといえば、「睡蓮」の連作が有名です。多くの方は、青と緑のコントラストの絵を思い浮かべるとと思います。この絵画展は、モネの晩年の作品を中心に展示されていました。モネは、晩年白内障を患い、失明の危機にさらされながら描いたとされています。白内障は、色彩感覚も失うようで、青を感知する能力が低下したため、展示された絵画は、黄色から赤みがかった茶色ようになっていました。これらの絵をみて、最期まで筆を執り続けたモネの執念を感じました。

話は変わりますが、先月経済アナリストの森永卓郎さんが、原発不明がんでお亡くなりになりました。原発不明がんは、がんが最初に発生した部位が不明なまま、突然転移した部位から見つかるがんで、発見されたときには、すでにステージ4になっているというケースが多いとても怖いがんです。森永さんは、一昨年の暮れに見つかり、生死をさまよう状況から生還し、それでも余命1, 2カ月でその年の桜も見えないと言われていたのにしっかりと1年間生き切ったのです。そして、この1年間に本を10冊以上出して、大学の教鞭を執り続け、さらには毎週のテレビやラジオのレギュラーのほか、数多くのYouTube出演と、亡くなる前日まで出演し続けた生き様には、あっぱれという言葉しか見つかりません。

前述の2人に共通するのは、最期まで生業を燃焼し続けたということでしょうか。全てのことには必ず終わりが来ます。今の仕事、今の勤務先だって、遅かれ早かれ終わりが来ます。がむしゃらに業務をこなしている人にも、なんとなく会社で過ごしている人にも平等に終わりが来ます。残された時間が短い人はもとより、長い人も一度立ち返って、やり切ったと思えるのか、見つめなおす機会があってもよいかもしれません。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 令和7年4月から育児休業給付金の延長申請手続きが変わります

育児休業給付金延長申請の際に、今までは「市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)」等で延長の要件をハローワークに確認されていましたが、それに加え新たに2つの書類が必要になります。

① 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

→ハローワーク所定の申告書へ育児休業取得者ご本人に記入いただくものとなります。

② 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

→市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際に**必ず申込書の写し**(電子申請で申し込みを行った場合は、申し込み内容を印刷したもの、または申し込みを行った画面を印刷したもの)を**保管しておくようお願いください。**

2. 雇用保険料率について

令和7年4月1日から令和8年3月31日までの雇用保険料率が決定いたしました。

事業の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000		9/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000		9.5/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000		10/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000		10.5/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000		11/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000		11.5/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

育児・介護休業法 改正について

令和7年4月1日と10月1日の2回に分けて育児・介護休業法が一部改正されます。
今回の事務所便りでは4月に施行される内容の中から義務化されている内容についてご案内いたします。

就業規則等ある場合は見直しが必要になる為、ご不明点がございましたらご連絡ください

① 子の看護休暇の見直し

【改正前】

名称：子の看護休暇

対象者：小学校就学の始期に達する子を養育する労働者

取得事由：①病気、けが
②予防接種・健康診断

労使協定締結により除外可能な労働者：

- ① 週の所定労働日数が2日以下
- ② 継続雇用期間6カ月未満

【改正後】

名称：子の看護**等**休暇

(看護以外の事由でも取得可能になったため)

対象者：**小学校3年生修了**までの子を養育する労働者

取得事由：①病気、けが

②予防接種・健康診断

追加

- ③**感染症に伴う学級閉鎖等**
- ④**入園(入学)式、卒園式**

労使協定締結により除外可能な労働者：

- ① 週の所定労働日数が2日以下
- ② ~~継続雇用期間6カ月未満~~ **撤廃**

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

【改正前】

請求可能な労働者：3歳未満の子を養育する労働者

【改正後】

請求可能な労働者：**小学校就学前の子**を養育する労働者

③ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

育児休業取得状況を公表する義務は改正前従業員数が**1,000人超の企業が対象**でしたが、**従業員数300人超の企業まで拡大**します。

公表内容は男性の「育児休業の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

④ 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、**事業主は以下の(1)から(4)のいずれかの措置を講じなければなりません。**

- (1) 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- (2) 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口の設置)
- (3) 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- (4) 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

⑤ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

介護に直面した労働者に対して、介護離職を防止するため**個別に(1)~(3)の内容の周知と意向確認が義務付けられます。**

- (1) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)
- (2) 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(利用する際の窓口や担当者)
- (3) 介護休業給付金に関すること

上記について個別に**面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの方法で周知し、意向を確認する必要があります。**

また、介護が必要となる前の早い段階から理解と関心を深めるため(1)~(3)の内容を**次のいずれかの期間で情報提供しなければなりません。**

- ・労働者が40歳に達する日(40歳の誕生日の前日)の属する年度
- ・労働者が40歳に達する日の翌日(40歳の誕生日)から1年間

※今回お伝えしきれなかった努力義務とされている一部改正もございますので、詳しくは厚生労働省ホームページより「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」をご確認ください。

【URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>】